



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Clima organizacional y el desempeño docente de una
institución educativa, Tumbes, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Torres Ortiz, Jesús Clarivel (ORCID: 0000-0002-4236-3446)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, por ser los pilares de mi formación como persona.

Mi esposo, que con su apoyo y cariño me ayudo y motivo a continuar a delante con mi formación profesional.

Mi hija, que es mi tesoro y luz del camino de mi superación.

Jesús Clarivel

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a los directivos y compañeros que laboran en la I.E N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga” de Tumbes, que no dudaron en brindarme su valiosa ayuda en el trabajo realizado.

A los señores docentes de la maestría en administración de la Educación, por brindarnos los conocimientos y orientación para nuestro perfeccionamiento profesional.

A los miembros del jurado, por sus acertadas sugerencias que contribuyeron al mejoramiento y culminación del presente estudio.

La autora

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30 AM, del día 11 Abril, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, TUMBES, 2018", presentada/o por el /la bachiller **TORRES ORTIZ, JESUS CLARIVEL**.

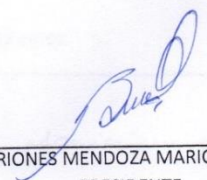
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

Apta por unanimidad


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como

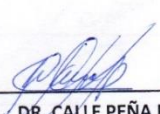
Apto para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 11 de Abril del 2019.


DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
PRESIDENTE




DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO


DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA

Yo Bachiller Torres Ortiz Jesús Clarivel, estudiante del programa académico de Maestría en administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 00238943, con la tesis titulada "Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes 2018"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas. por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falsedad o fraude (datos falsos), plagios (información sin citar a autores). Autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratear (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad cesar Vallejo.

Tumbes agosto del 2018



Torres Ortiz Jesús Clarivel
00238943

ÍNDICE

PAGINAS PRELIMINARES

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Acta de sustentación de tesis	iv
Declaratoria de autoría	v

ÍNDICE	vi
--------------	----

RESUMEN	viii
---------------	------

ABSTRACT	ix
----------------	----

I. INTRODUCCIÓN	01
-----------------------	----

1.1 Realidad problemática	01
1.2 Trabajos previos	02
1.3 Teoría clima organizacional	05
1.4 Teoría desempeño docente	11
1.5 Formulación del Problema	17
1.6 Justificación del estudio	17
1.7 Hipótesis	18
1.8 Objetivos	19

II. METODOLOGÍA	20
-----------------------	----

2.1 Diseño de investigación	20
2.2 Variable operacionalización	21
2.3 Población y muestra	24
2.4 Técnicas e instrumentos e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5 Método de análisis de datos	26
2.6 Aspectos éticos	26

III. RESULTADOS	28
-----------------------	----

IV. DISCUSIÓN	36
---------------------	----

V. CONCLUSIONES	38
-----------------------	----

VI. RECOMENDACIONES	39
---------------------------	----

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
--------------------------------------	----

Anexo N°01.	Formato de instrumentos de recolección de datos de la variable Clima Organizacional	45
Anexo N°02.	Fichas técnicas de la variable Clima Organizacional.....	48
Anexo N°03.	Base de datos de la variable Clima Organizacional.....	52
Anexo N°04.	Pruebas de confiabilidad de la variable Clima Organizacional.....	53
Anexo N°05.	Matriz de validación del instrumento “Cuestionario Clima Organizacional”.....	54
Anexo N°06.	Formato de instrumentos de recolección de datos de la variable Desempeño Docente	56
Anexo N°07.	Fichas técnicas de la variable Desempeño Docente.....	59
Anexo N° 08.	Base de datos de la variable Desempeño Docente.....	63
Anexo N°09.	Pruebas de confiabilidad de la variable Desempeño Docente.....	64
Anexo N°10.	Matriz de validación del instrumento “Cuestionario Desempeño Docente”.....	65
Anexo N°11.	Matriz de Consistencia	67
Anexo N° 12.	Solicitud de autorización del estudio.....	68
Anexo N° 13.	Documento de autorización del estudio.....	69
Anexo N° 14.	Protocolo de consentimiento.....	70
Anexo N° 15.	Fotografías de la encuesta aplicada.....	71
Anexo N° 16.	Artículo científico.....	72
Anexo N° 17.	Acta de sustentación de tesis	78
Anexo N° 18.	Dictamen de sustentación de tesis	79
Anexo N° 19.	Acta aprobación de originalidad de tesis	80
Anexo N° 20.	Reporte de similitud	81
Anexo N° 21.	Autorización de publicación de tesis en repositorio	82
Anexo N° 22.	Autorización de revisión final de trabajo	83
VIII. ANEXOS	44

RESUMEN

La investigación denominada “Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga” de Tumbes, 2018, la población y muestra de estudios corresponde a 24 docentes nombrados, siendo no probabilística intencional. El estudio es no experimental, mismo que asume un diseño correlacional asociativo. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta, se validaron dos cuestionarios con respuesta de escala ordinal con los 0.846 para la variable clima organizacional y un valor de 0.932, para la variable desempeño docente. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho. Para la comprobación de nuestra prueba de hipótesis se aplica el Rho de Spearman, el valor obtenido es de $Rho = ,682^{**}$ que determina que existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente, interpretándose como una correlación positiva media.

Palabras claves: Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación, diversificación curricular, planificación y evaluación.

ABSTRACT

The research called "Organizational climate and educational performance of an educational institution, Tumbes, 2018" aimed to determine the relationship between the organizational climate and the teaching performance in the educational institution N ° 054 "Fermina Campaña de Zúñiga" of Tumbes, 2018 , the population and sample of studies corresponds to 24 appointed teachers, being not intentional probabilistic. The study is non-experimental, which assumes an associative correlation design. The investigation developed the technique of the survey, two questionnaires with ordinal scale response were validated with the 0.846 for the organizational climate variable and a value of 0.932, for the variable teacher performance. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho statistics. For the testing of our hypothesis test, Spearman's Rho is applied, the value obtained is $Rho = .682^{**}$ which determines that there is a relationship between Organizational Climate and Teaching Performance, interpreted as a mean positive correlation.

Key words: Interpersonal relationships, teamwork, communication, curriculum diversification, planning and evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Entiéndase por organización al grupo, conjunto, equipo, sistema, debidamente estructurada, en la cual cada uno de sus elementos o personas tienen claramente marcadas sus funciones, las mismas que al interactuar entre ellas posibilitan la optimización de un fin dentro de un campo de acción, debido a que cada una de las personas aportará sus habilidades y destrezas para obtener los objetivos planteados dentro de la organización. (Gamarra, 2014).

En concordancia con el Proyecto Educativo Nacional al 2021, desarrollado por el Consejo Nacional de Educación, nos plantea que las instituciones educativas están sufriendo un proceso de evolución en las estrategias que permiten cambiar y mejorar, debido a que se requiere educadores capacitados y comprometidos, en la adquisición de las metas formuladas.

Actualmente toda institución plantea una serie de objetivos los cuales se esperan ser alcanzados mediante un clima organizacional adecuado, conjuntamente con una plana docente diligente, integrado y motivado, características que se utilizaran como fortaleza para llegar a conseguir el éxito y la excelencia dentro de la organización

Por otro lado, dentro del sector educativo se espera que las instituciones muestren eficiencia y eficacia dentro de la labor que ofrecen a la colectividad educativa, por ende se espera que los docentes ofrezcan un proceso de enseñanza aprendizaje a los alumnos de mejor calidad, Sin embargo, este escenario ideal no se percibe en muchas de las instituciones educativas, así pues, tenemos una investigación realizada por Feijoo (2014), en la institución educativa que se plantea el estudio, en el cual se comprobó que la escuela afrontaba varios escenarios de conflictos internos, entre la plana docente y la directora de la institución, observándose una inadecuada comunicación, lo que no permitía un trabajo en conjunto y armonioso, aturdiendo el desempeño de los

educadores y consecuentemente el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que el contexto era poco satisfactorio para este proceso.

Actualmente dentro de las organizaciones educativas se percibe un clima organizacional favorable que propicia condiciones adecuadas, que están permitiendo optimar las interacciones personales, el trabajo en equipo y la adecuada comunicación entre los que conforman la colectividad educativa, en especial en el desempeño de los docentes, quienes exponen mayor predisposición y asertividad en el proceso de enseñanza aprendizaje, indicadores que de sostenerse en el tiempo cimentaran las nuevas estructuras organizacionales que dará origen a la reforma educativa de la institución, las cuales contribuirán al logro de las metas propuestas por el centro educativo.

Ante lo mencionado anteriormente, es importante establecer cuál es la relación en la actualidad entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 054 “Fermina Campaña de Zúñiga”.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Contexto Internacional

Dentro del marco internacional, una investigación desarrollada en la Universidad de Zulia Venezuela por Luengo (2013), intitulado “Clima organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”, [Tesis de Postgrado], determinando que: i) A través del análisis de los datos de coeficiente de Spearman se evidencio un valor del 0.726, interpretándose a las variables en estudio como una alta dependencia; ii) Los centros Educativos del Nivel Inicial, que se encuentran dentro del Municipio Mara, estado de Zulia, presentan un modelo de clima organizacional autoritario, mostrando la susceptibilidad de los docentes hacia la administración de los centros educativos, por lo que las autoridades pretenden manipular todas las acciones dentro de la institución y no consideran los aportes de los integrantes de la comunidad.

Erazo (2015), en su tesis denominada, El Clima Organizacional Incide en el Buen Desempeño de los Docentes de la Escuela de Educación Básica “Juan Martin Moye” de la Parroquia Ximena de la Ciudad de Guayaquil; [Tesis de Maestría]; Universidad Laica Vicente Rocafuerte; Ecuador. Se planteó una investigación de tipo cualitativa; siendo como fin primordial advertir si el clima organizacional incurre en el buen desempeño de los docentes y asistir a los centros educativos con nuevos conocimientos en correspondencia a estas variables; en la investigación utilizó una muestra de 25 personas de los cuales, 24 fueron profesores y 1 era un directivo, todos personal de la institución. La técnica aplicada fue la encuesta, utilizando interrogantes cerradas, así como la entrevista, donde se utilizaron interrogantes abiertas, en la cual el investigador tuvo como resultados: i) Al interior del centro educativo existen diferencias entre maestros antiguos y nuevos; ii) Se advierte también la no existencia de una apropiada comunicación entre los integrantes de la institución; iii) La directora no cuenta con las habilidades adecuadas para control y solución de los diferentes situaciones problemáticas que se muestran al interior del centro educativo.

1.2.2. Contexto Nacional

En este escenario tenemos la investigación realizado por García, Segura (2014), con su trabajo de investigación titulada El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito De Cajay – 2013; [Tesis de Maestría]; Universidad Católica Sedes Sapientiae; Perú. Este trabajo presentado es no experimental, transversal y con un diseño correlacional; siendo su primordial fin dentro de la investigación, la comprobación de la relación presente entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en los centros educativos del distrito de Cajay; para la investigación se tomó una muestra conformada por 65 educadores de las 11 localidades que integran el distrito de Cajay; las técnicas utilizada para la investigación fue la encuesta, el fichaje y el análisis estadístico; se empleó como instrumento el cuestionario para evaluar las variables clima organizacional y el desempeño docente el cual estuvo compuesta por 30 ítems, 15 por cada variable. Los investigadores concluyeron lo siguiente: i) se evidencio con el coeficiente de correlación rho de Spearman que coexiste una correlación moderada ($\rho = .528^{**}$) y muy significativa ($^{**}p < .01$) entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

Por otro lado Mamani (2017), en su trabajo de investigación intitulada “Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016” [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo; Perú. El trabajo de investigación presentado fue descriptivo correlacional y su diseño no experimental - transversal, por otro lado se planteó como fin primordial de estudio definir la relación existente entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016. Se tomó una muestra compuesta por 40 maestros integrantes de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016; la técnica manejada fue la encuesta, siendo su instrumento empleado el cuestionario con escala de Liker, establecido por 30 y 34 ítems correspondientemente. Concluyendo la investigadora en: i) Se establece una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente, ya que los resultados alcanzado fueron de $Rho = ,645^{**}$

Gálvez (2017), nos presenta un trabajo de investigación titulado Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo; Perú. La investigación empleo un modelo básico, siendo su diseño no experimental. Teniendo como fin primordial evaluar el nivel del clima organizacional en el centro educativo “Nuestra Señora de Montserrat”, tomando como muestra a 80 maestros pertenecientes a los tres niveles de educación básica regular. Se utilizó como instrumento al cuestionario, el cual estuvo compuesto por 28 interrogantes, en la escala de Likert con 4 alternativas como alternativas, por otro lado se usó la técnica de la encuesta en la que se examinó 11 dimensiones del clima organizacional. Llegando la autora a la conclusión que: i) El 51.2% de la muestra marca un nivel moderado del Clima Organizacional, mientras que un 48.8% marca un adecuado nivel de Clima Organizacional; ii) Así también, se evidencio en 4 de 11 dimensiones del clima organizacional la existencia de un nivel adecuado : identidad, estructura, motivación y comunicación.

1.2.3. Contexto Local

Dentro de los trabajos encontrados a nivel local tenemos la tesis realizada por Rosillo (2017), intitulada Estrategias para Mejorar el Clima Organizacional de la I.E. N° 066 “Miguel Grau”, Distrito de Zorritos, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes. 2015; [Tesis de Maestría]; Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú; la investigación fue de tipo interpretativo, y su diseño de investigación descriptivo. Teniendo como propósito plantear estrategias apoyadas en la Teoría clásica de Henry Fayol, Teoría de Rensis Likert y en la teoría de Max Weber, que los conlleve a optimizar el clima organizacional del centro educativo N° 066 “Miguel Grau”, distrito de Zorritos, provincia de Contralmirante Villar del departamento de Tumbes; para tal fin se utilizó una muestra conformada por 18 educadores, de los niveles de educación básica regular del centro Educativo. Siendo la entrevista la técnica empleada y el instrumento utilizado el cuestionario. El investigador concluye en lo siguiente; i) se observa dentro de la institución educativa una problemática referida a los valores, liderazgo y relaciones humanas. Como consecuencia de esta situación, se plantearon estrategias para optimizar el clima organizacional en el centro educativo, Las cuales conllevaron al mejoramiento del clima organizacional al interior del centro educativo N° 066 “Miguel Grau”, distrito de Zorritos, provincia de Contralmirante Villar del departamento de Tumbes.

1.3. Teoría clima organizacional

Rensis Likert, citado por (Chirinos, 2017) nos dice que la disposición de los trabajadores es generada, en determinadas circunstancias, por la conducta administrativa y por el contexto organizacional que perciben, en tal sentido, frente a los obstáculos que aparezcan, será el reflejo a la apreciación que tengan a la misma. Por otra parte, Likert nos menciona la existencia de tres tipos de variables los cuales instauran los parámetros inherentes de una organización: i) Las variables causales - independientes, mismas que se encuentran direccionadas a que la organización evolucione y obtenga resultados. Encontrándose al interior de esta variable a la estructura

organizativa, administrativa, las competencia, actitudes y decisiones; ii) las variables intermedias o intervinientes, refiere aquellas que se encargan de medir el estado interno de una organización. Así mismo, afectaran la toma de decisiones, en el clima interpersonal y la comunicación, dentro de estas variables encontramos: la percepción, el rendimiento, la motivación, y desempeños; iii) las variables finales – dependientes, será el resultado obtenido por la organización debido a sus diferentes actividades, tales como: ganancia, pérdida y productividad.

Definición de la variable Clima Organizacional

La presente investigación toma la postura de Acosta, Fernández y Mollón (2002), el cual nos habla del Clima Organizacional como la unión de particularidades y regularidades persistentes, las cuales van a persistir al interior de la organización en un determinado tiempo.

Los centros educativos actualmente para cumplir sus objetivos requiere como elementos esenciales y primordiales la práctica de normas de convivencia que conlleven a establecer responsabilidades deberes y derechos de cada uno de los que conforman el equipo institucional, cuyos fines permitirán lograr el desarrollo armonioso entre cada uno de los actores, que verán reflejado sus buenas prácticas laborales por el trato, valoraciones y reconocimiento de sus actos ya que estos elementos impulsaran a motivaciones que conlleven a un buen desempeño laboral, el mismo que en su conjunto tendrá como resultado el buen desempeño docente.

Por otro lado encontramos a Bracho (1989) quien describe al Clima Organizacional, como la condición innata en la persona, también explica que cada persona crea una estructura perceptual y cognitiva del contorno organizacional dentro del cual los individuos interactúan de manera habitual. Bracho declara que los empleados crean su propia apreciación del entorno y como resultado establecen sus conductas y actitudes, finalmente concluye que el Clima Organizacional es un acontecimiento en la cual sus elementos tienen características propias que definen su actuar de manera muy particular y que éstas, integradas con el contexto moldean sus propias condiciones.

Viñas (2007), expone que la plana jerárquica y la sociedad educativa deben unir esfuerzos y contribuir en un adecuado clima al interior del centro laboral debido a que el Clima Organizacional opera como un indicador para evaluar la calidad en los centros educativos. De la misma manera dentro de las organizaciones donde prevalece un ambiente armónico el clima se torna más agradable y por ende todos los actores educativos se sienten mucho más a gusto.

Por otro lado cabe señalar que la interacción tranquila y armoniosa entre todos los miembros que integran el centro educativo, es fundamental para la solución de las diferentes situaciones problemáticas que se puedan presentar en cualquier instante. Por ende el autor, manifiesta lo importante que es contar con una cultura de reflexión y resolución pertinente de las diferentes dificultades al interior del centro educativo, ya que la misma se considera como una situación fundamental para el trato proactivo entre todos sus integrantes.

En conclusión en lo referente al clima organizacional, se puede decir que su equilibrio o su consistencia, radica en el conjunto de acciones armoniosas las cuales pueden ser el respeto, la empatía el reconocimiento entre otros, hacia los miembros que constituyen la organización, lo cual genera un resultado directamente proporcional a las condiciones en las que se interactúa.

1.3.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional

a. Dimensión Relaciones Interpersonales

Según De la Corte, Blanco y Sbucedo (2004), puntualiza a las relaciones Interpersonales, como las acciones comunicativas que se dan entre dos o más personas al interior de un determinado contexto social, pudiendo ser estos, el centro laboral, la comunidad, el hogar o cualquier otro espacio donde interactúen las personas. Por otro lado, el autor resalta el cambio de las actitudes y comportamientos sociales, en función de las interacciones entre los diferentes sujetos que se perciben y sienten.

Es importante resaltar que todo ser humano tiene aspiraciones, dentro de las cuales anhela que sus relaciones interpersonales sean agradables, las cuales en algunos casos se tornan dificultosas de alcanzar, si es que éstas no se edifican adecuadamente y se sostienen pacientemente. Del mismo modo, toda persona ansía lograr dentro de su contexto social, relaciones que sean consistentes y permanentes, ejemplo, al interior de la comunidad, aportan una interacción armoniosa dentro del centro laboral, las adecuadas interacciones contribuyen a que la persona pueda relacionarse con la colectividad y sentirse identificado con los intereses, objetivos y metas trazadas por la entidad, así también como al interior del hogar, una adecuada interrelación entre los miembros de la familia beneficia su integración.

De igual manera, Mapcal (1998), complementa que la comunicación cumple un papel importante al interior de la organización, ya que las personas interiorizan como tener una interacción adecuada con los demás miembros de la organización. Por otro lado al interior de las organizaciones, el líder es el que se encarga de gestionar las relaciones interpersonales, así también se espera, que éste, sea quien deba tener la capacidad de poder controlar al personal, y que a su vez ejerza también el poder para dominarlo, tratando de mantener siempre la comunicación, controlando en todo momento las posibles reacciones negativas, que se puedan presentar dentro del personal, evitando que afecten la relaciones laboral.

Goleman (2007), manifiesta que, al interior de las organizaciones educativas la comunicación cumple un papel primordial, tomando en cuenta que los directivos precisan saber cómo comunicarse, con toda la comunidad educativa, así como la apropiada comunicación que debe de existir con los alumnos, de igual manera busca instaurar lazos de armonía en un ambiente de respeto y reciprocidad mutua

Wiemann (2011), nos precisa que las personas que protegen y valoran las interacciones con los demás miembros de la organización, aprenden a controlar sus emociones ya sean positivas o negativas, de tal modo que relacionan el hecho de gozar instantes gratos y conllevar de manera tranquila y no conflictiva lo desagradables, por otro lado el autor sostiene que una adecuada y eficaz

comunicación repercuten en una conveniente relación interpersonal y esto se debe a que un buen comunicador sabe, cómo, dónde, cuánto, a quien y que decir. Del mismo modo manifiesta que al existir una adecuada comunicación se consigue consolidar el logro de las metas de grupo, los cuales son medulares al interior de toda estructura organizacional.

En concordancia a los autores arriba citados podemos decir que las relaciones interpersonales se cimientan en la comunicación, ya que esta permite transmitir manifestaciones en sus diferentes formas como son a través de expresiones corporales o verbales, cuya apreciación de estas, tendrá como resultado una respuesta, la cual expondrá una interpretación en relación a las acciones manifestadas, por lo que se hace necesario que en estas relaciones interpersonales se debe cultivar las buenas formas y costumbres para una mejor convivencia entre sus miembros.

b. Dimensión Trabajo en Equipo

El estudio toma la postura de Winter (2000), quien especifica al “equipo” como al conjunto de personas que laboran juntos, con la finalidad de optimizar un proceso, por lo que cada individuo contribuye con sus experiencias y conocimientos al grupo, para adquirir óptimos resultados. Por otro lado el investigador marca los motivos para crea un equipo: 1) Buscar la satisfacción de acuerdo a las necesidades del beneficiario 2) ofrecer la oportunidad de explorar y optimizar procesos a los integrantes del grupo 3) alcanzar una adecuada optimización en el proceso (p. 8).

Winter precisa que para alcanzar y conseguir un desempeño eficiente, se debe tener en cuenta lo siguiente: 1) Los acuerdos tendrán que ser tomados en consenso; 2) Todo los integrantes debe intervenir en la ejecución de los trabajos; 3) Conservar en absoluto grado de confidencialidad de todo lo que se hace; 4) Saber escuchar a los demás; 5) Concurrir de manera puntual y siempre dispuestos a reuniones; 6) elaborar la acta respectiva en cada reunión.

Así también encontramos a Mapcal (1998), quien manifiesta que el trabajo en equipo es el desarrollo de un proyecto, el cual está bajo la supervisión de un conjunto de personas, tomando como punto primordial la capacidad de

autogestión. Por otro lado para lograr mejoras sustanciales en los diferentes niveles de producción al interior de una organización, es necesario aprovechar todos los elementos necesarios como son, las experiencias de todos los miembros del equipo, el talento colectivo y los conocimientos, al interior de una organización. Además señala el investigador, que para lograr el éxito del plan, es necesario que todos los integrantes que constituyen el equipo, tendrán que aportar su mejor esfuerzo, utilizando el mejor prototipo de mejora anticipadamente elegido, así mismo asistir a los encuentros de trabajo con actitud positiva y disposición para aportar al grupo, gozar de la capacidad necesaria para poder emitir sus opiniones y ayudar en los procedimientos.

Se puede concluir que el trabajo en equipo constituye la interacción de dos o más miembros cuyo objetivo es alcanzar una meta en común, para lo cual cada uno de sus miembros debe participar de manera oportuna y asertiva en el proceso de ejecución de las metas trazadas como equipo para lograr un fin.

c. Dimensión Comunicación

Según precisa Martínez y Nosnik (1988), la comunicación es el medio que permite transmitir ideas, pensamientos, intenciones y manifestaciones a una o varias personas y que estas deban contener códigos que el receptor pueda entender y como consecuencia emitir una respuesta.

Por su parte señala Gámez (2007), el “fluido vital de una organización”, es la comunicación puesto que se profundiza, en todas las actividades que se desarrollan dentro de una organización, asimismo insiste que la misma es un instrumento esencial que permite optimizar el trabajo, por lo tanto facilita a los trabajadores identificar cuál es su función al interior de la organización. De igual manera, el investigador señala, que con la *comunicación* se puede lograr una mejor y acertada toma de decisiones de manera adecuada y oportuna, debido a que esta permite lograr identificar y alcanzar a reconocer las dificultades o inconvenientes que se presentan y de esta manera proponer posibles medidas correctoras para la mejora del proceso.

Asimismo el investigador precisa 4 funciones elementales dentro de la comunicación: 1) El controlar el actuar de los integrantes; 2) Incentivar al

personal a ejecutar su labor de forma eficaz; 3) la expresión de los sentimientos, debido a la convivencia entre los trabajadores, estos exteriorizan sus, satisfacciones, alegrías, logros, frustraciones, entre otros, y por ultimo 4) posibilitar medidas: la entrega de información, suministra datos significativos sobre las acciones que se vienen ejecutando, por consiguiente se pueden mejorar o corregir procesos.

Se puede concluir que la comunicación es un medio que utiliza diferentes formas o maneras de poder transmitir información, la cual debe contener señales, códigos y otros que puedan ser entendidos e interpretados por su receptor, a fin de que las respuestas manifestadas por este sean relativas o congruentes, como consecuencia de esta acción los sujetos que interactúan a través de este medio puedan establecer patrones de conducta que permitan relacionarse de manera satisfactoria, a fin de poder lograr una convivencia en sus diferentes formas de acción.

1.4. Teoría desempeño docente

Ausubel (1983), concibe que el trabajo pedagógico del maestro es la manera de conocer la forma de su enseñanza y la manera en como el contenido pueda ser captado por el alumno. Así mismo en el trabajo pedagógico el docente demuestra su nivel profesional, en donde expone su capacidad teórica y práctica para lograr que el estudiante adquiera aprendizajes duraderos.

Por otro lado Ausubel (1983), menciona que el labor de un educador podrá ser eficaz en la medida de cómo se lleven a cabo 5 elementos: i) intencionalidad; ii) reciprocidad; iii) trascendencia; iv) mediación del significado y; v) mediación de los sentimientos. Todo con la finalidad de que el estudiante siga evidenciando una actitud positiva frente al aprendizaje dado, así mismo, es primordial que se sienta preparado y acepte que este transcurso le permitirá conseguir el éxito.

Del mismo modo, el autor indica que dentro de la planificación de la enseñanza se deben tener en cuenta cuatro dimensiones, i) los contenidos de la enseñanza; ii) los métodos y estrategias de enseñanza; iii) la secuencia de los contenidos y; iv) la organización social en el aula.

Cabe destacar que, Ausubel (1983), recalca también no solo la mención de los elementos ya antes mencionados, sino también añade 3 elementos más, que deben ser ejecutados para que se desarrolle un aprendizaje significativo:

- Significatividad lógica: la cual exponen como la estructura organizada dentro del material presentado, misma que es capaz de obtener la construcción de los significados.
- Significatividad psicológica: cuyo concepto se basa en la posibilidad de conexión entre el conocimiento presentado y los conocimientos previos del estudiante ya incluidos en su estructura cognitiva.
- Motivación: El autor menciona que este elemento es esencial para la obtención de cualquier actividad, incluidas las actividades académicas, así mismo, manifiesta que también dependerá de la predisposición del estudiante y sus ganas de superación.

1.4.1. Definición de la variable Desempeño Docente

La investigación toma la postura de Blázquez (2007), el cual expone que el desempeño o trabajo docente es la labor que el docente ejecuta interiormente en el aula y que abarca la apropiado conducción de las interacciones con los alumnos, la gestión del clima de aula, la atención a la multiplicidad existente en los grupos escolares, la adecuada relación con los padres de familia y la planificación de la enseñanza.

Por ende el desempeño docente constituye el accionar de las diferentes formas o maneras de alcanzar y desarrollar la trasmisión de intenciones favorables que permitan modificar conductas deseables.

Por otro lugar, es conveniente que la plana jerárquica, constantemente motive de manera adecuada al personal docente, para que este pueda desempeñarse de manera eficiente y alcance un excelente desempeño.

El Ministerio de Educación del Perú (2012), indica en el Marco de Buen Desempeño Docente, que los dominios, las capacidades y los desempeños son

particularidades o características para una apropiada enseñanza y estos, deben de estar presente en todos los educadores de Educación Básica Regular del país. De igual manera, dispone una alianza técnica y social entre el Estado y la sociedad educativa, donde los educadores del país desarrollen capacidades y dominios que se den en etapas continuas de su carrera profesional, con el fiel convencimiento de lograr la enseñanza de todos los estudiantes; por consiguiente se trata de un instrumento sustancial dentro de una política integral para el progreso del maestros.

1.4.1.1. Dimensiones del Desempeño Docente

a. Dimensión Diversificación Curricular

Muzás, Blanchard, Jiménez y Melgar (2002), manifiestan, que la diversificación curricular tiene como intención, ajustar el currículo, a las exigencias e intereses de los estudiantes, por ende la necesidad de diversificarlo tomando en cuenta las peculiaridades económicas, geopolíticas y culturales de cada región y localidad.

En el Art. 33° de la Ley General de Educación (2012) indica que el currículo de la Educación Básica Regular (EBR) es diversificado, integrador, abierto y flexible. En consecuencia, se diversifica a nivel regional y local, tomando en cuenta las medidas primordiales establecidas por el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación, en el currículo nacional (2016), señala que, el desarrollo curricular, se plantea de acuerdo a la necesidad de implantar un línea educativa, que establezca el denominador común para todos los alumnos, cuyo fin es proteger y garantizar el derecho a una apropiada educación. Desde esta óptica, el currículo anhela reconocer las diferencias y particulares en todas sus dimensiones, al igual que las bondades culturales, étnicas, lingüísticas y geográficas de una nación.

Por otro lado se deberá considerar los siguientes aspectos para la diversificación del currículo: i) Las competencias del Currículo Nacional, deben

de estar presentes necesariamente para asegurar un Perfil de egreso ideal, planteado para el alumno de la Educación Básica Regular al término de sus estudios; ii) Considerar dentro de las competencias, información oportuna del contexto regional en función a datos y estudios previos, según correspondan las características o particularidades de los alumnos y de sus entornos socioculturales , geográficos y económicos, en cada realidad o contexto regional y local, iii) Considerar convenientemente, nuevas competencias adecuadas a sus peculiaridades, así como a sus necesidades y demandas específicas, de acuerdo a su entorno lingüístico, sociocultural, geográfico y económico - productivo, tomando los siguientes criterios:

- Considerar las demandas y necesidades de los alumnos de una región y que no estén comprendidas dentro del Currículo Nacional de la Educación Básica.
- Fundamentarse en el enfoque por competencias del Currículo Nacional de la Educación Básica.
- Considerar la articulación al Perfil de egreso de la Educación Básica.
- establecer estándares de aprendizajes que accedan a una evaluación por competencia y puntualizar desempeños por grado.
- El respeto a la diversidad: persona con discapacidad, talento y súper dotación, contemplando los lineamientos generales para la inclusión, bilingüismo e interculturalidad.

Por todo lo dicho podemos concluir que la diversificación supone un conglomerado de elementos que acceden adaptar una serie de procesos a diferentes realidades con particularidades propias.

b. Dimensión Planificación

Torres (2012), nos habla de la planificación como: “El proceso de tratamiento del currículo desde las demandas sociales a nivel nacional hasta el trabajo en aula”.

De igual manera, Molina (2006), añade que, la planificación curricular muestra los fines del Sistema Educativo, orientando la experiencia pedagógica. Por otro lado manifiesta que estará constituida por los planes curriculares y proyectos planificados para la institución educativa, además de los recursos específicos instaurados por los docentes para la guía de la experiencia académica.

El Ministerio de Educación en su cartilla de planificación curricular (2017), Plantea que la planificación es el arte de suponer y diseñar procesos para que los alumnos aprendan, por otro lado nos plantea que la planificación es una suposición de trabajo, no es inflexible, se fundamenta en un análisis de las necesidades de aprendizaje del alumno. Durante el proceso de realización, es viable realizar modificaciones en función de los procesos evaluativos que se haga de la enseñanza y aprendizaje del estudiante, con el objeto que sea más oportuno y eficaz a la intención de aprendizaje determinado.

De acuerdo a los autores antes citados, se puede conceptualizar a la planificación como un Proceso que permite describir, organizar, sistematizar, analizar y evaluar formas o maneras de cómo desarrollar eficiente y eficazmente un proyecto.

c. Dimensión Evaluación

Torres (2012), plantea que la evaluación se concibe como un proceso permanente, en el cual vamos a observar, acopiar y examinar la información más notable, en función al proceso de aprendizaje del estudiante, con el propósito de deliberar, comunicar los valor y emplear las medidas acertadas y convenientes para optimizarlo.

Por consiguiente el Ministerio de Educación (2012), detalla que la evaluación de los aprendizajes es “un proceso pedagógico permanente,

participativo, flexible y sistémico, que está contemplado dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

Guerra (2007), enumera un conjunto de razones a tomar en cuenta para realizar una evaluación, como son: 1) advertir si la solución a una dificultad está procediendo, si los métodos empleados ofrecen una solución valiosa; 2) dar retroalimentación como un proceso de mejora, monitoreo y revisión incesante; 3) La adecuada y oportuna retroalimentación de los aprendizajes; 4) constatar el acatamiento de la disposición; 5) Cumplir con las exigencias legales; 6) Establecer si se provocó un valor agregado para todos los educandos; 7) adquirir poder sobre los recursos; 8) Considerar las decisiones que ya han sido tomadas de manera Justificada.

El currículo nacional (2016), refiere a la evaluación como una experiencia enfocada en el aprendizaje del estudiante, el cual permite realizar una retroalimentación pertinente de acuerdo a su mejora, durante su tiempo de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado “La evaluación”, se manifiesta como un proceso en el cual vamos a determina, retroalimenta y posibilita las acciones para el avance del aprendizaje de los estudiantes. De igual manera lo concibe desde una percepción formativa, la cual se concentrara en las competencias, es decir, en aquellos estándares de mayor complejidad y uso pertinente, combinados con las capacidades, toman como referencia los estándares, por lo que expresan el progreso de las competencias, y que a su vez se esperan alcancen todos los alumnos al concluir el ciclo en la educación básica. Por otro lado, estos estándares de aprendizaje están constituidos por criterios puntuales y comunes en el cual se busca identificar si se ha alcanzado el estándar, así como, permitirán determinar lo cerca o lejos que este cada estudiante de lograr la competencia.

El currículo nacional (2016), nos da a conocer los propósitos primordiales para una evaluación formativa para los educandos:

- 1- Conseguir que los alumnos muestren autonomía en su aprendizaje al tomar conocimiento de sus necesidades, inconvenientes y fortalezas.

- 2- Acrecentar la confianza de los alumnos en la aceptación de desafíos, errores, notificar a nivel de docentes lo que hacen, lo que saben y lo que no saben.
- 3- Tomar en cuenta la multiplicidad de carencias de aprendizaje de los alumnos ofreciendo oportunidades diferenciadas de acuerdo a los niveles logrados por cada uno, con el propósito de reducir brechas e impedir, la deserción el rezago o la exclusión.
- 4- Realizar en forma permanente la retroalimentación de los aprendizajes en función de las diferentes necesidades de los alumnos. Por lo que se hace necesario cambiar las metodologías de enseñanza de manera más útil y eficientes, empleando una extensa diversidad de estrategias y maneras de enseñanza con el propósito de contribuir al progreso y logro de las competencias.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema General

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona en el desempeño docente de una Institución educativa, Tumbes, 2018?

1.5.2. Problemas Específicos

- 1- ¿En qué medida la Dimensión Relaciones Interpersonales se relaciona en el desempeño docente de una Institución educativa, Tumbes, 2018?
- 2- ¿En qué medida la Dimensión Trabajo en equipo se relaciona en el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018?
- 3- ¿En qué medida la Dimensión comunicación se relaciona en el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018?

1.6. Justificación del estudio

La investigación se fundamenta, en la necesidad de comprender cómo se relaciona el clima organizacional en el desempeño docente al interior de la institución educativa, ya que este último es un factor esencial en el proceso educativo, el cual favorece al logro de los fines establecidos por la institución.

De igual modo, su relevancia social, considera que el Clima Organizacional es un ingrediente fundamental al interior de las instituciones, motivo por el cual, los centros Educativos deberán priorizar el buen desempeño entre los integrantes que la constituyen, para brindar así a los alumnos una mejor calidad en la educación que reciben.

De igual manera, la utilidad práctica que quiere obtener este estudio, es que la plana jerárquica del centro educativo puedan adquirir información actualizada sobre el producto obtenido de las encuestas aplicadas, y analizarlos con el propósito, de poder tomar medidas pertinentes y oportunas, para optimizar de esta manera el clima organizacional, considerando que este puede intervenir en forma positiva o negativa en el desempeño docente.

Por otro lado, el estudio justifica su valor teórico, en los resultados alcanzados, por medio de la aplicación de instrumentos de recolección, los cuales se utilizarán como antecedentes de futuros estudios afines a las variables en estudio, de igual manera proporcionara resultados confiables y válidos a la comunidad científica, aportando información renovada, comprobando con sus resultados las teorías en estudio.

Así también, su utilidad metodológica se establece, en que mediante el estudio, se podrá conseguir información relevante, resultante del proceso de investigación, cuyos resultados aportaran fundamentos que permitan variar o apoyar los enfoques concernientes a cómo optimizar el desempeño docente en relación a un adecuado clima organizacional.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

La percepción del clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

1.7.2. Hipótesis específicas

- 1- La dimensión Relaciones Interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente de una Institución educativa, Tumbes, 2018.
- 2- La dimensión Trabajo en Equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.
- 3- La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018

1.8.2. Objetivos específicos

- 1- Conocer la relación de la dimensión Relaciones Interpersonales con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.
- 2- Identificar la relación de la dimensión Trabajo en Equipo con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.
- 3- Determinar la relación de la dimensión Comunicación con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

II. METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El trabajo de investigación presenta un diseño no experimental transversal, en cuanto a que se observaron los hechos como se manifiestan en su entorno natural, para luego examinarlos. La extracción de datos se llevó a cabo en un solo momento. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

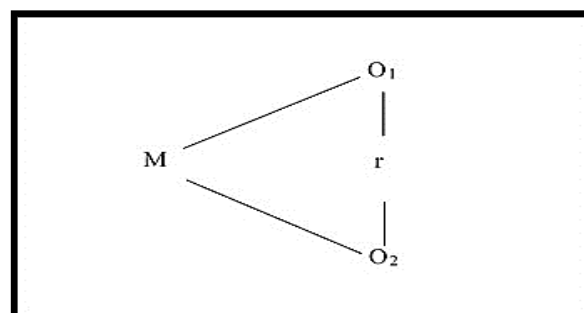
El trabajo planteado es una investigación correlacional asociativa. Porque se intenta establecer la concordancia de la variable clima organizacional con el desempeño docente.

Finalmente el trabajo presenta una orientación cuantitativa ya que se empleó la estadística y la encuesta, en la recopilación de la información.

2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiesta que la investigación posee un diseño no experimental, ya que se analizara la problemática de la investigación percibida en el centro educativo, en el cual se detallara las variables de Clima Organizacional y Desempeño Docente sin que estas sean alteradas o manejadas por el investigador.

Esquema:



M = Representará la muestra que estuvo conformada por los docentes nombrados de la I.E Fermina Campaña de Zúñiga”, Tumbes, 2018.

O₁ = Variable 1 (Clima Organizacional)

O₂ = Variable 2 (Desempeño docente)

r = Relación entre las variables de estudio.

2.2. Variable, operacionalización

Variable 1 = Clima Organizacional

Variable 2 = Desempeño Docente

Operacionalización de variables: Clima Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es la unión de particularidades y regularidades constantes que van a persistir al interior de la organización durante un espacio de tiempo definido. (Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. 2002).	Son las interacciones que se evidencian habitualmente al interior de la Institución Educativa 054 “Fermina Campaña de zuñiga” así mismo se observa en las mediciones de las dimensiones: Relaciones interpersonales (5 ítems), Trabajo en equipo (5 ítems), Comunicación (5 ítems).	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia • Aceptación • Empatía 	Cuestionario	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Pocas veces (2) Nunca (1)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Compromiso. 		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Egoísmo • Desconfianza • Creatividad • Asertividad 		

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de variables: Desempeño Docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES DE CADA DIMENSIÓN	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DOCENTE	Son las acción que realiza el docente al interior del aula y que incluye la organización de la enseñanza, el manejo adecuado de las relaciones con los alumnos, la gestión del clima de aula, la adecuada relación con los padres de familia y la atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos, (Blázquez 2007)	Son las labores que efectúan los docentes al interior de las aulas de la Institución 054 “Fermina Campaña de Zúñiga” y se observan en las mediciones de las dimensiones: Diversificación curricular (5 ítems), planificación (5 ítems), evaluación (5 ítems).	Diversificación Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Capacidades • Flexibilidad 	Cuestionario	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Pocas veces (2) Nunca (1)
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Recursos • Actividades 		
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos • Metodología 		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población muestral

La definición de Hernández, Fernández, y Baptista (2010), nos plantea que la población está constituida por el conjunto de características que coinciden con una serie de peculiaridades (tiempo, contenido, lugar, etc.).

La población de estudio estuvo compuesta por 24 maestros nombrados, comprendidas en los grupos de edades de 31 a 50 años (8 docentes) y de 51 años a más (16 docentes), todas del sexo femenino, con un tiempo de servicio de más de 21 años (20 docentes), de 11 a 20 años de servicio (3 docentes) y de 1 a 10 años de servicio (1 docente) todos personal que labora en la Institución Educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga”, del departamento de Tumbes, 2018.

Tabla 1. Distribución de los docentes nombrados pertenecientes a la Institución Educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga”, del departamento de Tumbes, 2018.

Turnos de Trabajo	N° de Docentes Nombrados
Turno de la mañana	12
Turno de la tarde	12
TOTAL	24

Fuente: Institución Educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga”, Tumbes, 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta, la cual posibilitó reunir datos considerables de los educadores nombrados de la Institución Educativa que es el centro de la presente investigación, donde se indagó sobre la relación presente entre el clima organizacional y el desempeño docente.

2.4.2. Instrumento

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que el instrumento es una herramienta que usa el investigador para reunir datos e información sobre las variables en estudio, así mismo el estudio se utilizó como instrumento de medida, el cuestionario, el cual se fundamentó en un acumulado de preguntas, en correspondencia de una o más variables.

El cuestionario utilizado fue establecido por los estudiosos Luis Alberto Segura Agüero y Gregorio García Herrera, en junio del 2013, en la Provincia de Huari, Región Áncash, Perú. El cual tuvo como objeto, acopiar información sobre el clima organizacional y el desempeño docente. Por otro lado, es ajustable para los maestros del nivel primario de Educación Básica Regular.

Así mismo estuvo organizado en dos partes: el primero para la medición de la variable 1 (clima organizacional), la cual está constituida por 15 ítems, y la segunda para la medición de la variable2 (desempeño docente), con 15 ítems respectivamente.

Citado instrumento empleara la escala de Likert Hernández, Fernández y Baptista (2010). Por otra parte cada ítem brinda cinco alternativas como respuesta:

Nunca.	= 1
Pocas veces.	= 2
A veces.	= 3
Casi siempre.	= 4
Siempre.	= 5

2.4.2.1. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2010), aporta que la Validez es el valor en el cual el instrumento efectivamente calcula la variable que se desea evaluar. No obstante, antes de emplearse el instrumento en la investigación, se sometió a la opinión de expertos, los que proporcionaron una valoración aprobatoria.

Confiabilidad

De la misma manera, Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que la Confiabilidad de un instrumento está dado por el valor de sus resultados los cuales deben ser concretos y coherentes. Por ello para comprobar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó un procedimiento piloto del instrumento en el centro educativo “Perú Canadá” de Tumbes, aplicando a una muestra de 10 educadores, en el nivel primario. Teniendo como resultados un Alfa de Cronbach de 0.846 para la variable clima organizacional y un valor de 0.932 en el caso de la variable desempeño docente, interpretándose en un coeficiente alfa “Bueno y “Excelente” (George y Mallery 2003).

Los resultados de la comprobación de la validez y confiabilidad del cuestionario se puntualizan en los anexos.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los resultados de los datos estadísticos, se obtuvieron a través de la utilización del instrumento cuantitativo aplicado a los maestros de la institución educativa N°054 “Fermina Campaña de Zuñiga”, se presentaron a través de tablas para una mejor definición. El procesamiento de datos se desarrolló con la utilización del paquete estadístico SPSS versión 22 y el programa Excel para Windows.

2.6. Aspectos éticos

El estudio se realizó tomando las consideraciones y principios éticos, así como el respeto a los derechos del autor ya que la información considerada para fundamentar la realidad problemática, antecedentes y teorías relacionadas a la investigación, han sido citadas en concordancia a la norma APA y al protocolo de investigación de la Universidad César Vallejo.

De igual manera, se presentó un oficio a la Institución Educativa, para pedir la autorización respectiva para la aplicación de las encuestas respectivas a los maestros, así mismo la aplicación de la encuesta fue de carácter anónimo,

protegiendo la identidad de los encuestados. Igualmente, los datos recogidos se mostraron de manera veraz y objetiva para certificar la validez de los resultados informados en la presente investigación.

III. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

Tabla N°2. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE*VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL					
Tabulación Cruzada					
		VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL		TOTAL	
		REGULAR	ALTO		
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	ALTO	Recuento	3	21	24
		% del total	12,5%	87,5%	100,0%
TOTAL		Recuento	3	21	24
		% del total	12,5%	87,5%	100,0%

Fuente: Cuestionarios para evaluar clima organizacional y desempeño
Elaboración propia

En la tabla N° 2 se evidencia que el 87,5% (21) de los educadores de la institución educativa 054 “Fermina Campaña de Zuñiga” califican en un nivel alto a las variables clima organizacional y desempeño docente durante año 2018.

Por otro lado, en éste mismo periodo, el 12,5% (3) de educadores sitúan en el nivel regular a la variable clima organizacional y desempeño docente respectivamente.

Objetivo específico 1

Conocer la relación de la dimensión Relaciones Interpersonales con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

Tabla N°3 Relación entre dimensión Relaciones Interpersonales con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE*DIMENSIÓN RELACIÓN INTERPERSONAL					
			DIMENSIÓN RELACIÓN INTERPERSONAL		TOTAL
			REGULAR	ALTO	
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	ALTO	Recuento	4	20	24
		% del total	16,7%	83,3%	100,0%
		Recuento	4	20	24
Total		% del total	16,7%	83,3%	100,0%

Fuente: Cuestionarios para evaluar clima organizacional y desempeño
Elaboración propia

En la tabla N° 3 se evidencia que el 83,3% (21) de los educadores de la institución educativa 054 “Fermina Campaña de Zúñiga” ubican en un nivel alto a la dimensión relaciones interpersonales y a la variable desempeño docente durante el año 2018.

De igual modo, en éste mismo periodo, el 16,7% (4) de los educadores sitúan en el nivel regular a la dimensión relaciones interpersonales y desempeño docente.

Objetivo específico 2

Identificar la relación de la dimensión Trabajo en Equipo con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

Tabla N°4 Identificar la relación entre dimensión Trabajo en Equipo con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE*DIMNSION TRABAJO EQUIPO					
Tabulación Cruzada					
			DIMNSION TRABAJO EQUIPO		TOTAL
			REGULAR	ALTO	
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	ALTO	Recuento	6	18	24
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%
Total		Recuento	6	18	24
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios para evaluar clima organizacional y desempeño
Elaboración propia

En la tabla N° 4 se evidencia que el 75,0% (18) de los educadores de la institución educativa 054 "Fermina Campaña de Zúñiga" califican en un nivel alto a la dimensión trabajo en equipo y a la variable desempeño docente durante el año 2018.

Por otro lado, en éste mismo periodo, el 25,0% (6) de docentes sitúan en un nivel regular a la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente respectivamente.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la dimensión Comunicación con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

Tabla N°5 Determinar la relación entre dimensión comunicación con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE*DIMENSION COMUNICACIÓN					
Tabulación Cruzada					
		DIMENSION COMUNICACIÓN		Total	
		REGULAR	ALTO		
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	ALTO	Recuento	1	23	24
		% del total	4,2%	95,8%	100,0%
Total		Recuento	1	23	24
		% del total	4,2%	95,8%	100,0%

Fuente: Cuestionarios para evaluar clima organizacional y desempeño
Elaboración propia

En la tabla N° 5 se evidencia que el 95,8% (23) de los educadores de la institución educativa 054 “Fermina Campaña de Zúñiga” califican en un nivel alto a la dimensión comunicación y a la variable desempeño docente durante año el 2018.

Por otro lado, en éste mismo periodo, el el 4,2% (1) de educadores sitúan en un nivel regular a la dimensión comunicación y la variable desempeño docente respectivamente.

3.1. Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

H_i : La percepción del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

H₀ : La percepción del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

Tabla N° 6. La percepción del clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

CORRELACIONES				
			CLIORGAN I	DESENDOC EN
Rho de Spearman	CLIORGANI	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	DESENDOCE N	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaboración propia

En la tabla N° 6 se evidencia que existe un nivel de significatividad de (p: 0.000) entre el clima organizacional y el desempeño docente, el cual se interpreta como la aprobación de la hipótesis en investigación y el rechazo de la hipótesis nula. Así mismo los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho de Spearman se evidencia un resultado del (,682**) interpretándose como una correlación positiva media. La investigación deja en evidencia la correlación presente entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

Comprobación de Hipótesis específica 1

H_i1 : La dimensión Relaciones Interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

H_o1 : La dimensión Relaciones Interpersonales no se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

TABLA N° 7 Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018

CORRELACIONES				
			DESEDOCEN	RELAINTER
Rho de Spearman	DESEDOCEN	Coefficiente de correlación	1,000	,505*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	24	24
	RELAINTER	Coefficiente de correlación	,505*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	24	24

|. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Elaboración propia

En la tabla N° 7 se evidencia que existe un nivel de significancia de ($p: 0.012$) entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño docente, el cual se interpreta como la aprobación de la hipótesis en investigación y el rechazo de la hipótesis nula dado que el resultado otorga fundamentos suficientes para validarla. Así mismo, en concordancia al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se evidencia los resultado de ($,505^{**}$) interpretándose como una correlación positiva media. La investigación deja en evidencia la correlación presente entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño docente.

Comprobación de Hipótesis específica 2

H_i 2 : La dimensión Trabajo en Equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

H_o 2 : La dimensión Trabajo en Equipo no se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018..

TABLA N° 8 Relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

CORRELACIONES				
			DESEDOCEN	TRABEQUI
Rho de Spearman	DESEDOCEN	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	TRABEQUI	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
Elaboración propia

En la tabla N° 8 se evidencia que existe un nivel de significancia de (p: 0.000) entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño docente, el cual se interpreta como la aprobación de la hipótesis en investigación y el rechazo de la hipótesis nula dado que el resultado otorga fundamentos suficientes para validarla. Así mismo, en concordancia al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se evidencia los resultados del (,741**) interpretándose como una correlación positiva media. La investigación deja en evidencia la correlación presente entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño docente.

Comprobación de Hipótesis específica 3

H_i 3: La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes. 2018.

H₀ 3: La dimensión comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

TABLA N° 9 Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018.

CORRELACIONES				
			DESENDOCEN	COMUNI
Rho de Spearman	DESENDOCEN	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	COMUNI	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaboración propia

En la tabla N° 9 evidencia que existe un nivel de significancia de (p: 0.000) entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente, el cual se interpreta como la aprobación de la hipótesis en investigación y el rechazo de la hipótesis nula dado que el resultado otorga fundamentos suficientes para validarla. Así mismo, en concordancia al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se evidencia los resultados del (,670**) interpretándose como una correlación positiva media. . La investigación deja en evidencia la correlación presente entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis “La percepción del clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018”, se evidencia en la tabla N° 6 un nivel de significancia de ($p: 0.000$) y su Rho de Spearman de ($,682^{**}$) el cual se interpreta como una correlación positiva media. La investigación deja en evidencia la correlación existente entre las variables clima organizacional y desempeño docente. Estos resultados concuerdan con los alcanzados por García, Gregorio y Segura, Luis, (2014), al demostrar que existía una relación moderada debido al valor encontrado de ($\rho = .528^{**}$) y un nivel de significancia de ($^{**}p < .01$) entre las variables del clima organizacional y el desempeño docente, así mismo la investigación realizada por Mamani, Lidia, 2017 evidencia la existencia de una correlación significativa entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Docente, debido a que su estudio alcanzo los valores de $\rho = ,645^{**}$. Estos valores corroboran la teoría de Rensis Likert, donde expresa que la aptitud de los trabajadores es influenciada, en algunos casos, por el conducta administrativa y por el entorno organizacional que perciben y sienten, en tal sentido, su reacción frente a los obstáculos que aparezcan será el reflejo a la valoración que tengan a la misma, (Chirinos, 2017).

En relación al objetivo específico 1 “Conocer la relación de la dimensión Relaciones Interpersonales con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018, En la tabla N° 3 se evidencia que el 83,3% (21) de los educadores de la institución educativa “Fermina Campaña de Zúñiga” coinciden en evaluar en un nivel alto a la dimensión relaciones interpersonales y a la variable desempeño docente durante año 2018.

Así mismo, en concordancia al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se evidencia resultado del ($,505^{**}$) entendiéndose como una correlación positiva media. Los valores encontrados son similares a los de Luengo (2013), debido a que en el análisis estadístico el autor demostró a través del coeficiente de Spearman, un resultado del 0.726, lo que se interpreta como una alta dependencia entre las variables en investigación. Estos valores afirman lo expuesto por De la Corte, Blanco y Sbucedo (2004), sobre las relaciones

interpersonales, donde explican que dos o más personas al interior de un ambiente social; como el centro laboral, el hogar, la comunidad, u otro tipo de organización pueden originar una interacción.

En relación al objetivo específico 2 “Identificar la relación de la dimensión Trabajo en Equipo con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018”. En la tabla N° 4 se evidencia que el 75,0% (18) de los educadores de la institución educativa 054 “Fermina Campaña de Zúñiga” califican en un nivel alto tanto a la dimensión trabajo en equipo como a la variable desempeño docente durante año 2018. Estos resultados corroboran la opinión de Winter (2000), quien al hablar de “equipo” lo interpreta como al conjunto de personas que laboran juntos con la finalidad de optimizar un proceso, donde cada individuo ayudara con su conocimiento y experiencia al grupo, para alcanzar mejores resultados. Por otro lado, no se han encontrado estudios relacionados con la investigación.

En relación al objetivo específico 3 “Determinar la relación de la dimensión Comunicación con el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018”. En la tabla N° 5 se evidencia que el 95,8% (23) de los educadores de la institución educativa 054 “Fermina Campaña de Zúñiga” califican en un nivel alto a la dimensión comunicación y a la variable desempeño docente durante año 2018. Estos resultados concuerdan con Games (2007), al plantear que la comunicación es el “fluido vital de una organización”, debido a que se profundiza, en todas las actividades que se desarrollan dentro de una organización, asimismo insiste que la misma es un instrumento esencial que permite optimizar el trabajo. Por otro lado, estos resultados concuerda con Erazo, Judtih (2015), quien concluye que en la I.E existen diferencias entre los docentes al no predominar una buena comunicación.

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión Relaciones Interpersonales presenta una relación significativa con la variable desempeño docente de la institución educativas 054 “Fermina Campaña de Zúñiga”, debido a que los educadores convienen en ubicar en un nivel alto a la dimensión relaciones interpersonales y a la variable desempeño docente alcanzando un valor del 83,3% (tabla N° 3).
2. La dimensión trabajo en equipo presenta una relación significativa con la variable desempeño docente de la institución educativas 054 “Fermina Campaña de Zúñiga”, debido a que los educadores convienen en ubicar en un nivel alto a la dimensión trabajo en equipo y a la variable desempeño docente alcanzando un valor del 75.0%, así mismo un 25% de educadores ubican la relación en un nivel regular (tabla N° 4).
3. La dimensión comunicación presenta una relación significativa con la variable desempeño docente, de la institución educativas 054 “Fermina Campaña de Zúñiga” debido a que los educadores convienen en ubicar en un nivel alto a la dimensión comunicación y a la variable desempeño docente alcanzando un valor del 95.8%. (tabla N° 5).
4. Las variables clima organizacional y desempeño docente se relacionan significativamente, debido al valor encontrado de p (0.00) lo que se traduce como la aprobación de la H_i de la investigación, así mismo su $\rho = 682^{**}$, ubicándolo en una correlación positiva media. (tabla N° 2).

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo planteado por, De la Corte, Blanco, y Sbucedo (2004), describen a las relaciones interpersonales como la interacción entre dos o más individuos dentro de un determinado ambiente social; como el hogar, la comunidad, el centro de trabajo u otro tipo de organización, en tal sentido se le recomienda a la plana directiva de la institución educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga” de Tumbes, continuar con el fortalecimiento de las estrategias utilizadas, para mantener las adecuadas relaciones interpersonales, esto se fundamenta debido a que los resultados alcanzados demuestran una correlación positiva media.

Se sugiere a la plana directiva de la institución educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga” de Tumbes, seguir implementando las estrategias utilizadas para conservar el trabajo en equipo reforzado, de acuerdo a los resultados alcanzados, en la que se pudo demostrar que existe una correlación positiva media; esto se fundamenta en Winter (2000), quien definió al “*equipo*”, como al conjunto de sujetos que laboran en conjunto con la finalidad de optimizar un proceso, dentro del cual cada individuo ayudara con su experiencia y conocimiento al grupo, para adquirir mejores resultados.

Se plantea a la plana directiva de la institución educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga” de Tumbes, continuar conservando las estrategias empleadas para cuidar la adecuada comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa, debido a que los resultados alcanzados en la investigación, evidencian una correlación positiva media; esto se fundamenta en Gámez (2007), quien definió a la comunicación como el “fluido vital de una organización”, ya que se profundiza, en todas las actividades que se desarrollan dentro de una organización, asimismo insiste que la misma es un instrumento esencial que permite optimizar el trabajo

Se sugiere a la plana directiva de la institución educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga” de Tumbes, continuar el fortalecimiento de las estrategias y procedimientos empleados, para mantener el adecuado clima organizacional

entre los integrantes de la colectividad educativa, debido a los resultados alcanzados, en la que demuestra que existe una correlación positiva media; esto se fundamenta en Bracho (1989); el cual en su opinión el Clima Organizacional es la condición innata en la persona, también explica que cada persona crea una estructura perceptual y cognitiva del entorno organizacional dentro del cual los integrantes interactúan de manera habitual.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. España: Pearson - Prentice Hall.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. Perú.
- Blázquez, P. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Madrid: Praxis.
- Bracho, C. (1989). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Venezuela.
- Chirinos, A. (2017). *"Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del nivel secundaria de la institución educativa "Bartolomé Herrera"-2014"* (Tesis Maestría) Perú.
- De la Corte, L., Blanco, A., y Sbucedo, J.M. (2004). *Psicología y derechos humanos*. Barcelona: Icaria.
- Erazo, J. (2014). *El Clima Organizacional Incide en el Buen Desempeño de los Docentes de la Escuela de Educación Básica "Juan Martín Moye" de la Parroquia Ximena de la Ciudad de Guayaquil*; (Tesis de Maestría). Ecuador.
- Feijoo, E. (2014). *Propuesta de Modelo de Gestión Educativa y su Contribución en el Mejoramiento del Clima Institucional en la Institución Educativa N°054 "Fermina Campaña de Zúñiga" – Tumbes, 2014*. (Tesis de Maestría) Perú.
- Gálvez, L. (2017). *"Clima organizacional de la institución educativa "Nuestra Señora de Montserrat", (tesis maestria)*. Perú

- Gamarra (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis maestría). Perú
- Gámez, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. México: ISBN-13: 978-84-690-3682-2.
- García, G. y Segura, L. (2014) *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito De Cajay – 2013*; [Tesis de Maestría]. Perú.
- George y Mallery. (2003) *Análisis de Fiabilidad. Alfa De Cronbach*. URL: <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach2.pdf>
- Guerra. (2007) *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito De Cajay – 2013*.
- Goleman, D. (2007). *Inteligencia social (4a ed.)*. Barcelona: Kairós.
- Hernández (2006). *“Clima y Compromiso a la Organización de Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí”*. (Tesis de maestría). México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A.
- Lafrancesco, G. (2004). *Currículo y plan de estudios*. Bogotá: Escuela Transformadora - Magisterio.
- Ley General de Educación Nro. 28044. (2012, 28 de julio).
- Luego, Y. (2013). *“Clima organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”*. (Tesis de Maestría). Venezuela.
- Mamani, L. (2017), *“Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016”* (Tesis de Maestría). Perú
- Mapcal. (1998). *Gestión eficaz del trabajo en equipo*. Madrid: Díaz de Santos.

- Martínez y Nosnik (1988). *Comunicación Organizacional*.
[URL.http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/sandoval_t_mj/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/sandoval_t_mj/capitulo2.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016). *Curriculo Nacional*. Lima: MINEDU
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.: MINEDU.
- Molina, Z. (2006). *Planeamiento Didáctico (9a ed.)*. San José de Costa Rica: EUNED.
- Muzás, M., Blanchard, M., Jiménez, A. y Melgar, C. (2002). *Diseño de diversificación curricular en Secundaria (5a ed.)*. Madrid: Narcea.
- Rosillo, L. (2017). *Estrategias para Mejorar el Clima Organizacional de la I.E. N° 066 “Miguel Grau”, Distrito de Zorritos, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes. 2015*; [Tesis de Maestría]. Perú.
- Torres, A. (2012). *Conocimientos pedagógicos curriculares (2a ed.)*. Perú: Rubiños.
- Valdez, I. y Dioses, T. (2014). *Modelo de Liderazgo Directivo para Mejorar El Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 042 “Alipio Rosales Camacho”, Pampas De Hospital - Tumbes, 2014*; [Tesis de Maestría]. Perú.
- Venegas, P. (2006). *Planificación Educativa Bases Metodológicas Para Su Desarrollo en El Siglo XXI (2a reimp.)*. San José de Costa Rica: EUNED.
- Viñas, J. (2007). *Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediación para la convivencia. (2a ed.)*. Barcelona: Graó.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.
- Winter, R. (2000). *Manual de Trabajo en Equipo*. Madrid: Díaz de Santos.

ANEXOS



CUESTIONARIO SOBRE

45

Instrucciones:

Estimado (a) profesor (a):

A continuación se les presenta una serie de preguntas, que deberá marcar con una (X) la opción que considere expresar mejor su percepción sobre el tema.

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS					
DIMENCIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					
	5	4	3	2	1
1. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.					
2. Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.					
3. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor que realizo.					
4. El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.					
5. La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.					

PREGUNTAS					
DIMENCIÓN: TRABAJO EN EQUIPO					
	5	4	3	2	1
6. Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.					
7. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.					
8. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
9. El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.					
10. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.					

PREGUNTAS					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
	5	4	3	2	1
11. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
12. Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13. La información de interés debe ser compartida con los demás.					
14. Presto atención a los comunicados que emite el director.					
15. Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.					



FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE:
Cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Docente.
2. AUTOR:
Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero.
3. ADAPTACIÓN
Jesús Clarivel Torres Ortiz
4. AÑO DE PUBLICACIÓN:
Junio 2013.
5. FINALIDAD:
Recoger información sobre el clima organizacional y el desempeño docente.
6. EDAD Y AMBITO:
Se aplica a docentes nombrados del nivel primario.
7. ADMINISTRACIÓN:

Individual
8. DURACIÓN:

20 minutos
9. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

Está estructurado en dos partes: una primera, de 15 ítems, que mide la variable clima organizacional (variable 1), y una segunda, también de 15 ítems, que mide la variable desempeño docente (variable 2).

10. N° DE ITEMNS:
30 itemns

11. ESCALA:

- 1 = Nunca.
- 2 = Poca veces.
- 3 = a veces.
- 4 = casi siempre
- 5 = siempre

12. DISTRIBUCIÓN :

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Relaciones Interpersonales	- Tolerancia	1
	- Aceptación	2, 3, 4
	- Empatía	5
Trabajo en equipo	- Participación	6, 7, 10
	- Compromiso	8, 9
Comunicación	- Egoísmo	13
	- Desconfianza	15
	- Creatividad	14
	- Asertividad	11, 12

13. EVALUACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL		
NIVELES	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
BAJO	1	25
REGULAR	26	50
ALTO	51	75

13.1. DIMENSIONES CLIMA ORGANIZACIONAL

NIVELES	RELACIONES INTERPERSONALES		TRABAJO EN EQUIPO		COMUNICACIÓN	
	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
BAJO	1	8	1	8	1	8
REGULAR	9	16	9	16	9	16
ALTO	17	25	17	25	17	25

13.2. EVALUACIÓN

DIMENCIÓN	N° DE ITEMS	BAJO	REGULAR	ALTO
RELACIONES INTERPERSO	5	1-8	9-16	17-25
TRABAJO EN EQUIPO	5	1-8	9-16	17-25
COMUNICACIÓN	5	1-8	9-16	17-25

NIVEL BAJO	NIVEL REGULAR	NIVEL ALTO
El (la) docente que se ubica en este nivel de clima organizacional muestra escasa comunicación dentro de la institución, requiriendo permanente motivación para el logro de los objetivos institucionales, esto afectaría el óptimo desempeño del docente en su práctica pedagógica, Su puntuación oscila entre 1 a 25.	El (la) docente que se ubica en este nivel muestra regular comunicación dentro de la institución, sin embargo requiere del apoyo de la parte directiva y de los docentes para optimizar su desempeño en la institución. Su puntuación oscila entre 26 a 50	El (la) docente que se ubica en este nivel de clima organizacional muestra un alto nivel de comunicación dentro de la institución, reflejándose en el óptimo desempeño de los docente en la institución. Su puntuación oscila entre 51 a 75.

14. VALIDEZ DEL CONTENIDO:

Se verifica sometiénolo a opinión de especialistas.

15. CONFIABILIDAD:

Se verifico utilizando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, donde se obtuvieron los resultados un valor de 0.846 para la variable Clima Organizacional y un valor de 0.932 para la variable Desempeño Docente, lo que se traduce como un coeficiente alfa “Bueno” y un coeficiente alfa “Excelente” respectivamente.

Anexo N° 03. Base de datos de la variable Clima Organizacional.

DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES							DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO						DIMENSION COMUNICACION						
N°	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	10	T	11	12	13	14	15	T	TG
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
2	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	3	21	63
3	3	3	2	2	2	12	3	3	4	5	2	17	3	3	5	3	4	18	47
4	5	3	2	4	1	15	2	2	4	5	5	18	4	5	5	5	5	24	57
5	5	4	3	2	3	17	2	4	5	5	4	20	5	5	4	5	3	22	59
6	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
7	3	2	2	3	4	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	4	5	17	45
8	5	4	3	3	5	20	5	2	4	5	5	21	5	5	5	5	5	25	66
9	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73
10	5	4	5	2	2	18	5	3	1	3	3	15	4	3	4	5	2	18	51
11	4	4	5	5	4	22	4	3	4	3	5	19	4	5	5	5	4	23	64
12	4	5	2	3	5	19	4	1	3	4	3	15	3	4	5	5	1	18	52
13	5	5	3	3	2	18	4	3	3	5	4	19	4	3	3	5	1	16	53
14	5	5	3	3	4	20	3	3	3	3	4	16	4	5	3	5	3	20	56
15	5	4	3	3	5	20	5	3	4	5	5	22	5	3	5	5	5	23	65
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
17	4	5	3	3	5	20	4	3	3	5	3	18	4	3	5	3	3	18	56
18	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	3	17	3	4	4	4	3	18	56
19	2	3	3	3	2	13	2	2	4	5	2	15	3	5	5	5	2	20	48
20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	63
21	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	3	22	69
22	5	4	4	4	3	20	4	3	3	3	2	15	5	3	4	4	3	19	54
23	4	4	4	4	5	21	5	4	5	3	4	21	4	5	5	4	3	21	63
24	5	5	4	3	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	70

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes nombrados de la I.E N°054 "Fermina Campaña de Zuñiga"

Anexo N° 04. Pruebas de confiabilidad de la variable Clima Organizacional.

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	48,4000	66,489	,241	,847
VAR00002	48,7000	64,233	,530	,838
VAR00003	49,0000	61,556	,350	,846
VAR00004	49,7000	56,011	,738	,820
VAR00005	48,9000	62,100	,427	,840
VAR00006	49,4000	66,711	,095	,859
VAR00007	49,5000	60,056	,630	,829
VAR00008	49,4000	59,156	,663	,827
VAR00009	49,2000	58,400	,535	,834
VAR00010	49,2000	56,400	,550	,833
VAR00011	49,0000	57,333	,759	,821
VAR00012	49,4000	56,044	,793	,817
VAR00013	49,2000	57,289	,603	,829
VAR00014	48,0000	67,556	,183	,849
VAR00015	49,4000	67,156	,091	,857

Anexo N° 05. Matriz de validación del instrumento "Cuestionario Clima Organizacional".

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: Conocer la opinión sobre el Clima Organizacional que se identifica en la Institución

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución educativa "Perú Canadá"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL Conjunto de "características y regularidades estables que van a permanecer dentro de la organización durante un espacio de tiempo determinado". (Acosta 2012)	RELACIONES INTERPERSONALES: "Son las interacciones que se pueden generar entre dos o más individuos dentro de un determinado ambiente social, ya sea el hogar, la comunidad, el centro laboral o cualquier otro tipo de organización". (Acosta, 2009)	TOLERANCIA	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.				✓		✓		✓		✓		
		ACEPTACIÓN	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo				✓		✓		✓		✓		
			En mi institución reconocen habitualmente la buena labor que realizo.				✓		✓		✓		✓		
			El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.				✓		✓		✓		✓		
		EMPATIA	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.				✓		✓		✓		✓		
	TRABAJO EN EQUIPO "Conjunto de individuos que trabajan juntos para optimizar algún proceso, dentro del cual cada miembro aportará al grupo, su conocimiento y experiencia, que permitirá alcanzar mejoras en mencionado proceso". (Winter, 2000)	PARTICIPACIÓN	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.				✓		✓		✓		✓		
			Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.				✓		✓		✓		✓		
			Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.				✓		✓		✓		✓		
		COMPROMISO	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				✓		✓		✓		✓		
			El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.				✓		✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN "La comunicación es un proceso a través del cual un individuo entra en contacto con otro, por medio de un mensaje, y espera que este último emita una respuesta.". (Martínez y Nosnik, 1988)	EGOISMO	La información de interés debe ser compartida con los demás.				✓		✓		✓		✓		
		DESCONFIANZA	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.				✓		✓		✓		✓		
		CREATIVIDA	Presto atención a los comunicados que emite el director.				✓		✓		✓		✓		
		ASETIVIDAD	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		

FIRMA DEL EVALUADOR



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES
(Marque con una X su respuesta)

Edad: De 20 a 30 años () de 31 a 50 años ()
De 51 a más años ()

Tiempo de servicio: De 1 a 10 años () de 11 a 20 años ()
De 21 a más ()

56

Instrucciones:

Estimado (a) profesor (a):

A continuación se les presenta una serie de preguntas, que deberá marcar con una (X) la opción que considere expresar mejor su percepción sobre el tema.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS					
DIMENSIÓN: DIVERSIFICACIÓN					
	5	4	3	2	1
16. Realiza el diagnóstico de las necesidades e interese de los alumnos antes de planificar.					
17. Ha tomado en cuenta el entorno o contexto para su planificación.					
18. Ha considerado la diversificación y/o contextualización de las capacidades para lograr aprendizajes diferenciados de acuerdo a la realidad del estudiante.					
19. Toma en cuenta los enfoques intercultural e inclusivo en la programación curricular.					
20. La metodología utilizada contribuye al logro de las competencias.					

PREGUNTAS					
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN					
	5	4	3	2	1
21. Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.					
22. Realiza la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular.					

23. Selecciona las competencias y capacidades de grado para cada unidad didáctica siendo coherente con el tiempo previsto para su desarrollo.					
24. Planifica sus sesiones de aprendizaje de forma colegiada, generando en los alumnos aprendizajes significativos.					
25. Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje se adecuan a la realidad.					

PREGUNTAS					
DIMENCIÓN: EVALUACIÓN	5	4	3	2	1
26. Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.					
27. Se debe realizar con frecuencia la autoevaluación del desempeño docente.					
28. Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.					
29. Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.					
30. El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.					



FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE:

Cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Docente.

2. AUTOR:

Gregorio García Herrera y Luis Alberto Segura Agüero.

3. ADAPTACIÓN

Jesús Clarivel Torres Ortiz

4. AÑO DE PUBLICACIÓN:

Junio 2013.

5. FINALIDAD:

Recoger información sobre el clima organizacional y el desempeño docente.

6. EDAD Y AMBITO:

Se aplica a docentes nombrados del nivel primario.

7. ADMINISTRACIÓN:

Individual

8. DURACIÓN:

20 minutos

9. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

Está estructurado en dos partes: una primera, de 15 ítems, que mide la variable clima organizacional (variable 1), y una segunda, también de 15 ítems, que mide la variable desempeño docente (variable 2).

10. N° DE ÍTEMNS:

30 ítemns

11. ESCALA:

- 1 = Nunca.
- 2 = Poca veces.
- 3 = a veces.
- 4 = casi siempre
- 5 = siempre

12. DISTRIBUCIÓN :

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMNS
Diversificación curricular	- Conocimientos	16
	- Capacidades	19
	- Flexibilidad	17, 18, 20
Planificación	- Objetivos	21
	- Metas	23
	- Recursos	25
	- Actividades	22, 24
Evaluación	- Tipos	27, 28
	- Metodológica	26, 29, 30

13. EVALUACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE		
NIVELES	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
BAJO	1	25
REGULAR	26	50
ALTO	51	75

13.1. DIMENSIONES DESEMPEÑO DOCENTE

DIVERSIFICACION CURRICULAR			PLANIFICACIÓN		EVALUACIÓN	
NIVELES	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO	PUNTAJE MAXIMO
BAJO	1	8	1	8	1	8
REGULAR	9	16	9	16	9	16
ALTO	17	25	17	25	17	25

13.2. EVALUACIÓN

DIMENSIÓN	N° DE ITEMS	BAJO	REGULAR	ALTO
DIVERSIFICACION CURRICULAR	5	1-8	9-16	17-25
PLANIFICACIÓN	5	1-8	9-16	17-25
EVALUACIÓN	5	1-8	9-16	17-25

NIVEL BAJO	NIVEL REGULAR	NIVEL ALTO
El (la) docente que se ubica en este nivel de desempeño docente muestra escaso dominio de las competencias y desempeño del docente dentro de la institución, requiriendo permanente acompañamiento pedagógico para el logro de los objetivos institucionales, esto afectaría la enseñanza aprendizajes de los estudiantes. Su puntuación oscila entre 1 a 25	El (la) docente que se ubica en este nivel muestra regular desempeño de los dominios y competencias docente dentro de la institución, sin embargo requiere del apoyo de la parte directiva y de los docentes para optimizar su desempeño en la institución. Su puntuación oscila entre 26 a 50	El (la) docente que se ubica en este nivel de desempeño docente muestra un alto nivel de dominio de las competencias del docente dentro de la institución, reflejándose en el óptimo desempeño de los proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Su puntuación oscila entre 51 a 75

14. VALIDEZ DEL CONTENIDO:

Se verifica sometiénolo a opinión de especialistas.

15. CONFIABILIDAD:

Se verifico utilizando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, donde se obtuvieron los resultados un valor de 0.846 para la variable Clima Organizacional y un valor de 0.932 para la variable Desempeño Docente, lo que se traduce como un coeficiente alfa “Bueno” y un coeficiente alfa “Excelente” respectivamente.

Anexo N° 08. Base de datos de la variable Desempeño Docente.

DIMENSION DIVERCIFICACIÓN CURRICULAR							DIMENSION PLANIFICACIÓN						DIMENSION EVALUACIÓN						TG
N°	16	17	18	19	20	T	21	22	23	24	25	T	26	27	28	29	30	T	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	74
3	4	5	3	4	5	21	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	4	20	66
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	1	2	2	5	5	15	65
5	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	3	20	69
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
7	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	4	23	4	4	3	4	4	19	64
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	5	20	70
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
10	3	5	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	3	3	2	16	61
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	71
12	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	3	3	4	4	2	16	63
13	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	64
14	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	4	23	3	3	3	4	3	16	61
15	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	3	19	67
16	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22	65
17	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	3	21	4	4	3	4	5	20	64
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
19	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	5	19	60
20	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	70
21	5	5	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	3	22	61
22	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	2	15	5	3	4	4	3	19	53
23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	4	4	3	5	5	21	68
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes nombrados de la I.E N°054 "Fermina Campaña de Zuñiga"

Anexo N° 9. Pruebas de confiabilidad de la variable Desempeño Docente.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	15

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	61,2000	65,511	,860	,922
VAR00002	61,2000	70,622	,558	,930
VAR00003	61,5000	61,611	,888	,920
VAR00004	61,3000	60,678	,932	,918
VAR00005	61,4000	65,822	,830	,923
VAR00006	61,6000	71,156	,392	,933
VAR00007	61,3000	59,789	,885	,920
VAR00008	61,5000	61,389	,904	,919
VAR00009	61,4000	72,489	,231	,937
VAR00010	61,6000	57,600	,891	,920
VAR00011	61,2000	73,067	,272	,935
VAR00012	61,3000	66,456	,761	,925
VAR00013	61,6000	72,933	,222	,937
VAR00014	61,3000	71,344	,462	,932
VAR00015	61,8000	63,956	,722	,925

Anexo N° 10. Matriz de validación del instrumento “Cuestionario Desempeño Docente”.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE”

OBJETIVO: Conocer la opinión sobre el Desempeño Docente que se identifica en la Institución

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución educativa “Perú Canadá”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE: "Es la acción que el maestro realiza internamente en el aula y que incluye el adecuado manejo de las relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos". (Blázquez, 2007)	DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR "Tiene como propósito adaptar el currículo a las necesidades de los estudiantes, por lo que el currículo nacional debe ser diversificado y adaptado a las instancias regionales y locales, según las demandas, necesidades, características de los estudiantes y la realidad social, cultural, lingüística, económico-productiva y geográfica". (Múzás, Blanchard, Jiménez y Melgar, 2002)	CONOCIMIENTO	Realiza el diagnóstico de las necesidades e interés de los alumnos antes de planificar.				✓		✓		✓				
		CAPACIDAD	Toma en cuenta los enfoques intercultural e inclusivo en la programación curricular.				✓		✓		✓		✓		
		FLEXIBILIDAD	Ha tomado en cuenta el entorno o contexto para su planificación.				✓		✓		✓		✓		
			Ha considerado la diversificación y/o contextualización de las capacidades para lograr aprendizajes diferenciados de acuerdo a la realidad del estudiante.				✓		✓		✓		✓		
			La metodología utilizada contribuye al logro de las competencias.				✓		✓		✓		✓		
	PLANIFICACIÓN "El proceso de tratamiento del currículo desde las demandas sociales a nivel nacional hasta el trabajo en aula". (Torres, 2012).	OBJETIVOS	Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución.				✓		✓		✓		✓		
		METAS	Selecciona las competencias y capacidades de grado para cada unidad didáctica siendo coherente con el tiempo previsto para su desarrollo.				✓		✓		✓		✓		
		RECURSOS	Los recursos que utilizo en la sesión de aprendizaje se adecuan a la realidad.				✓		✓		✓		✓		
		ACTIVIDADES	Realiza la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular.				✓		✓		✓		✓		
			Planifica sus sesiones de aprendizaje de forma colegiada, generando en los alumnos aprendizajes significativos.				✓		✓		✓		✓		
	EVALUACIÓN : Es el proceso permanente, dentro del cual se va a observar, recoger y analizar la información más destacada, en relación al proceso de aprendizaje del alumno, con la intención de reflexionar, comunicar los criterios de valor y aplicar las medidas pertinentes y oportunas para mejorarlo. (Torres, 2012)	TIPOS	Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Estoy de acuerdo en que debe haber una coevaluación entre docentes.				✓		✓		✓		✓		
		METODOLOGÍA	Considera usted que ser evaluado en su desempeño le motiva para aplicar nuevas metodologías y realizar mejor trabajo.				✓		✓		✓		✓		
			Los instrumentos que utilizo para evaluar los aprendizajes son apropiados.				✓		✓		✓		✓		
			El director utiliza una metodología adecuada para supervisar al personal docente.				✓		✓		✓		✓		

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 11. Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, TUMBES – 2018

[illegible]

Elaboración propia

Anexo N° 12. Solicitud de autorización del estudio.

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Tumbes 05 de junio del 2018

OFICIO N°001-2018/JCTO-PEF-I.E.FCZ

Señora:

Prof. ELVIRA FEJOO RUEDA

DIRECTORA DE LA I.E 054 "FERMINA CAMPAÑA DE ZUÑIGA"

Tumbes.-

ASUNTO : Solicito autorización para aplicación de instrumento.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud, para saludarla muy cordialmente y a la vez, hacer de su conocimiento que la suscrita viene cursando el tercer ciclo de Maestría en Administración de la Educación, para lo cual solicito a Ud., muy respetuosamente me brinde las facilidades para aplicar un instrumento de medición a los docentes de la Institución Educativa 054 "Fermina Campaña de Zuñiga", cuyos resultados que se obtengan de este trabajo servirán para la elaboración de mi tesis.


En tal sentido agradeceré de ante mano la atención que brinde a mi pedido.

Atentamente.



SERGIO TORRES ORTIZ
00238943



Anexo N° 13. Documento de autorización del estudio.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REPÚBLICA DEL PERÚ



UGEL
TUMBES

INSTITUCION EDUCATIVA N° 054
"Fermina campaña de Zúñiga"

Bodas de Cobre

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Tumbes 06 de junio del 2018

OFICIO N° 116-2018-GRT-TUMBES - DRET-UGEL-T-I.E -054- "F.C.Z." – D


Señora:
Prof. JESUS CLARIVEL TORRES ORTIZ
DOCENTE DEL AREA DE EDUCACIÓN FÍSICA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud, para expresar mi cordial saludo y al mismo tiempo manifestarle que de acuerdo con lo solicitado se le dará las facilidades del caso con respecto a solicitar la información y aplicación de su instrumento de medición en la institución educativa 054 "Fermina Campaña de Zúñiga" – Tumbes

Y así pueda desarrollar su y trabajo de investigación (Tesis) y poder culminar con satisfacción su Maestría en Administración de la Educación, doña Jesús Clarivel Torres Ortiz, docente de nuestra institución.

Atentamente.



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UGEL TUMBES
DIRECCION
Prof. Elvira Feijóo Rueda
DIRECTORA

Anexo N° 14. Protocolo de consentimiento.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018

Objetivo de la investigación: Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente de la institución educativa

Autor: Torres Ortiz Jesús Clarivel

Lugar donde se realizará la investigación: I.E. 054 "Fermina Campaña de Zuñiga"

Nombre del participante:.....

Yo, Loreida Isahel Garcia Medina,
identificado con documento de identidad N° 00210413.....he sido
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el
estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Tumbes, 6 de Junio de 2018

Firma

Anexo N° 15. Fotografías de la encuesta aplicada.





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO: clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes – 2018

AUTORA: Jesús Clarivel Torres Ortiz

AFILIACIÓN INSTITUCIONAL: Institución Educativa N°054 “Fermina Campaña de Zúñiga”

Correo electrónico: gym-olimpia@hotmail.com

RESUMEN

La investigación ha tenido como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes – 2018, siendo de importancia para la comunidad educativa ya que permite el desempeño óptimo de los docentes, contribuyendo al logro de las metas que la Institución se plantea. El presente trabajo de investigación es de tipo correlacional cuantitativo, de diseño no experimental. Así mismo los resultados obtenidos demostraron que un 87,5% de los encuestados clasificaron en un nivel alto a las variables de clima organizacional y desempeño docente, del mismo modo un 12,5% ubica en el nivel regular a la variable clima organizacional, teniendo como conclusión final que las variables en estudio (clima organizacional y desempeño docente) si se relacionan significativamente, obteniendo un valor del p (0.00) dando así aprobación a la H_i .

Palabras claves: Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación, diversificación curricular, planificación, evaluación.

ABSTRACT

The research has aimed to determine the relationship between the organizational climate and the educational performance of an educational institution, Tumbes - 2018, being of importance for the educational community since it allows the optimal performance of teachers, contributing to the achievement of goals that the Institution proposes. The present research work is quantitative correlation type, non-experimental design. Likewise, the results obtained showed that 87.5% of the respondents classified the variables of organizational climate and teacher performance at a high level, in the same way 12.5% located at the regular level the variable organizational climate, having as a final conclusion that the variables under study (organizational climate and teaching performance) if they are significantly related, obtaining a value of p (0.00) thus giving approval to the H_1 .

Keywords: Interpersonal relationships, teamwork, communication, curriculum diversification, planning, evaluation.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado “Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018”, justifica su importancia para la comunidad educativa ya que permite el desempeño óptimo de los docentes, contribuyendo al logro de las metas que la Institución se plantea, estudio realizado por (Hernández, 2006), en la ciudad de México, intitulado “Clima y Compromiso a la Organización de Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí”, demostró que al existir un mejor Clima Organizacional, existía un mejor compromiso por parte de los docentes con la organización, y esto se basó en los resultados obtenidos que evidenciaron que el 94% de los encuestados presentan confianza para expresar sus opiniones, mismas que coinciden con su habilidad para intercomunicarse.

De igual manera, los estudios realizados por (Barriga, 2016), en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María – Lima. Demostraron que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” y esto se ve reflejado en los resultados obtenidos, donde se alcanzó un coeficiente de relación del 0,755, lo que se traduce como una relación directa entre sus variables.

Debido a lo mencionado anteriormente, es que radica la importancia de introducir y establecer en la Institución Educativa, un ambiente armonioso, donde los individuos puedan ejercer el respeto, la comunicación, la igualdad y la tolerancia, misma que contribuirá en el alcancé de las metas planteadas por la Institución.

Dentro de los trabajos preliminares tenemos los realizados por Mamani, Lidia (2017); denominado "Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016" [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo; Perú. El estudio es de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental - transversal, así mismo el objetivo general del estudio fue establecer la relación existente entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016. Se realizó la muestra de 40 docentes pertenecientes a la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016; se empleó la técnica del cuestionario y el instrumento empleado fue el cuestionario con escala de Likert en un conjunto de 30 y 34 ítems respectivamente. Finalmente la autora concluye que: i) Entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente si existe una correlación significativa debido a que el valor obtenido fue de $Rho = ,645^{**}$.

Teniendo en cuenta la realidad problemática ya evidenciada en los anteriores trabajos de investigación es que surge el planteamiento del siguiente problema

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona en el desempeño docente de una Institución educativa, Tumbes - 2018?

Así mismo los objetivos planteados fueron los siguientes:

Objetivo general; Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes – 2018

Objetivos específicos; - i) Conocer la relación de la dimensión Relaciones Interpersonales con el desempeño docente; ii) Identificar la relación de la dimensión Trabajo en Equipo con el desempeño docente; iii) Determinar la relación de la dimensión Comunicación con el desempeño docente.

El presente trabajo se desarrolla dentro de un contexto por conocer La importancia del trabajo realizado dentro de un ambiente comunicación, trabajo en equipo y de las buenas relaciones interpersonales que redunden en el logro de un buen desempeño docente mismo que se verá reflejado en la calidad de enseñanza aprendizaje impartida hacia los estudiantes.

METODOLOGIA

La metodología utilizada en el presente trabajo es básica, correlacional, cuantitativa, transversal y tiene un diseño no experimental.

RESULTADOS

Dentro de los resultados obtenidos en el presente trabajo tenemos que los docentes coinciden en evaluar en el nivel alto con un 87,5% a la variable desempeño docente y las variables clima organizacional, respectivamente, donde los docentes muestran un alto nivel de comunicación

dentro de la institución, mismo que refleja el óptimo desempeño de los docente en la Institución Educativa, por otro lado un 12,5% de docentes ubican en el nivel regular a la variable clima organizacional, por lo que el docente demanda del apoyo por parte de la plana directiva para mejorar su desempeño en la institución. Así también ubica en el nivel alto a la variable desempeño docente. Interpretándose el nivel alto como el dominio que tienen los docentes al interior de la institución para manejar un conjunto de competencias y capacidades docentes que se reflejan en el óptimo desempeño de los proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. De igual manera se determina que hay una relación significativa ($p: 0.000$) entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que se traduce como la aceptación de la hipótesis en investigación y se rechaza la hipótesis nula ya que el resultado aporta elementos suficientes para validarla. Además, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se observa un valor de ($,682^{**}$) lo que se traduce como una correlación positiva media. El estudio deja en claro que el clima organizacional se correlaciona con el desempeño docente.

DISCUCIÓN

La presente investigación muestra que hay una relación significativa ($p: 0.000$) entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que se traduce como la aceptación de la hipótesis en investigación y se rechaza la hipótesis nula ya que el resultado aporta elementos suficientes para validarla. Además, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se observa un valor de ($,682^{**}$) lo que se traduce como una correlación positiva media. El estudio deja en claro que el clima organizacional se correlaciona con el desempeño docente. Estas evidencias, son similares al estudio realizado por Mamani, Lidia, 2017 concluyendo que si existe una correlación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente debido a que el valor obtenido en su trabajo de investigación el cual fue de $Rho = ,645^{**}$. Estos resultados confirman la teoría de Rensis Likert, que manifiesta que la aptitud de los empleados es ocasionado, en algunos casos, por el comportamiento administrativo y por el contexto organizacional que distinguen y sienten, Brunet, (2011).

CONCLUSIÓN

La investigación concluye determinando que la variable clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño docente de la institución educativa 054 “Fermina Campaña de Zúñiga” siendo el valor de $p (0.00)$ donde se aprueba la H_i de la investigación y su $rho = 682^{**}$ ubicándolo en una correlación positiva media.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Hernández (2006). *“Clima y Compromiso a la Organización de Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí”*. (Tesis de maestría). México.

Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”* Jesús María - Lima, 2016. Perú.

Mamani, L. (2017), *“Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016”* (Tesis de Maestría). Perú

Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.

Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) *El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México*. Recuperado en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jesús Clarivel Torres Ortiz, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Administración de la educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 00238943, con el artículo titulado “**Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes – 2018,**

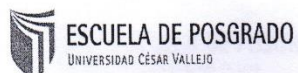
Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Tumbes 02 de agosto de 2018

TORRES ORTIZ JESUS CLARIVEL.

Anexo 17. Acta de sustentación de tesis.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30 AM, del día 11 Abril, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, TUMBES, 2018", presentada/o por el /la bachiller **TORRES ORTIZ, JESUS CLARIVEL**.

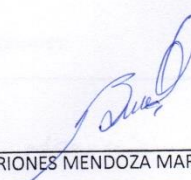
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

Aprueba por unanimidad

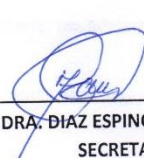
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como

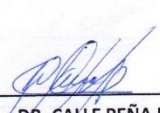
Apto para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 11 de Abril del 2019.


DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
PRESIDENTE




DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO


DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

Anexo 18. Dictamen de sustentación de tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

El/La bachiller **TORRES ORTIZ, JESUS CLARIVEL**, ha sustentado la Tesis titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA,
TUMBES, 2018".

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por unanimidad.

Habiendo recomendado siguientes:

Recomendar la admisión de la tesis y la tesis

Piura, 11 de Abril del 2019.

PRESIDENTE: DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN

SECRETARIO: DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL

VOCAL: DR. CALLE PEÑA EDILBERTO



Anexo 19. Acta de aprobación de originalidad.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2019" de la estudiante Torres Ortiz, Jesús Clarivel constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 26 DE AGOSTO DEL 2019


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
DNI: 02684276




Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 20. Reporte de similitud.

Feedback studio

Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018

87 de 87



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Administración de la Educación

AUTOR:

D^{ra}. Torres Ortiz, Jesús Clarivel (ORCID: 0000-0003-4236-3446)

ASESORA:

D^{ra}. Espinoza Salazar, Liliara Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-9771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes externas

Ver cambios en reglas (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	16 %
2	repositorio ucv.edu.pe	3 %
3	repositorio ucv.edu.pe	3 %
4	Entregado a Universidad...	1 %
5	Entregado a Universidad...	1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	Repositorio...	<1 %
8	repositorio ucv.edu.pe	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %


gru 1 de 41 Número de palabras: 9556

Text-only Report High Resolution

[Firma manuscrita]




Anexo 21. Autorización de versión de tesis en repositorio.

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Torres Ortiz Jesús Clarivel, identificado con DNI N° 00238943, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X). No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa, Tumbes, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



DNI: N° 00238943

FECHA: Piura, 11 de abril del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 22. Autorización de versión final de trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TORRES ORTIZ, JESUS CLARIVEL

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, TUMBES, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA